



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DEL HABITAT

Bogotá, D.C.

Doctor  
RAÚL ENRIQUE DANGOND CONTRERAS  
Subsecretario  
Comisión Tercera Permanente de Hacienda y Crédito Público  
Concejo de Bogotá, D.C.  
Calle 36 No. 28A – 41  
Teléfono: 2088210  
Ciudad

ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA  
SECRETARIA DISTRITAL DEL HABITAT  
AL RESPONDER CITAR EL NR.

**2-2017-14188**


FECHA: 2017-03-07 16:46 PRO 374916 FOLIOS: 1  
ANEXOS: 9  
ASUNTO: RESPUESTA PROPOSICION 119 DE 2017  
DESTINO: CONCEJO DE BOGOTA  
TIPO: OFICIO SALIDA  
ORIGEN: SDHT - Despacho de la Secretaría

Asunto: Respuesta Proposición 119 de 2017

Estimado doctor Dangond:

De manera muy atenta y en atención a la proposición del asunto y de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 106 de 2011 que modifica el artículo 24° del Decreto Distrital 190 del 18 de mayo de 2010, y como cabeza del sector Hábitat, nos permitimos remitir la respuesta enviada por la Empresa de Energía de Bogotá – EEB entidad que fue citada por su despacho y tiene la competencia para atender las inquietudes de la nombrada solicitud.

Sea la oportunidad para enviarle nuestro más cordial saludo,



MARÍA CAROLINA CASTILLO AGUILAR  
Secretaria Distrital del Hábitat

Elaboró: Juan Carlos Escobar Barrera – Contratista Despacho  
Revisó: María Alejandra López – Asesora de Asuntos Políticos.

Anexo: 9 Folios





EMPRESA DE ENERGIA DE BOGOTA E.S.P.  
100 - PRESIDENCIA GRUPO EEB  
RESPUESTA A SOLICITUD DE INFORMACION - 2/2  
100 - SALIDA - DOC. PAPEL

06/03/2017 16:59:19  
EEB - 100 - 02124 - 2017 - S

Bogotá D.C.

Doctor  
**RAÚL ENRIQUE DANGOND CONTRERAS**  
Subsecretario de Despacho  
**CONCEJO DE BOGOTÁ, DC**  
Calle 36 # 28A - 41  
Bogotá D.C.



**Asunto:** Proposición No. 119 de 2017 - Comisión Tercera Permanente de Hacienda y Crédito Público.

Respetado Dr. Dangond,

En atención a su comunicación No. 2017EE2896, radicada en la Empresa de Energía de Bogotá S.A. ESP (EEB) el 1 de marzo de 2017 bajo el No. EEB-620-02052-2017-E, de la manera más atenta nos permitimos remitirle las consideraciones de la Empresa en relación con los asuntos señalados en el cuestionario contenido en la Proposición No. 119 de 2017 de la Comisión Tercera Permanente de Hacienda y Crédito Público del Honorable Concejo de Bogotá.

Para efectos de ofrecerle al Honorable Concejo un desarrollo adecuado de los temas expresados en la Proposición No. 119 de 2017, la presente comunicación inicia con una parte introductoria sobre el carácter confidencial y reservado de la información y documentos de EEB a partir de las disposiciones normativas y los pronunciamientos de entidades judiciales y administrativas sobre la materia. Una vez agotada la introducción, en la segunda parte de la presente comunicación se incluyen los elementos de análisis y referencias específicas respecto de cada una de las preguntas contenidas en la Proposición de la referencia.

#### I. INTRODUCCIÓN - RESERVA LEGAL DE LA INFORMACIÓN DE EEB

A continuación, se desarrollan algunas consideraciones jurídicas introductorias respecto del carácter confidencial y reservado de la información de EEB en su condición de empresa de servicios públicos constituida como sociedad por acciones, asimilada a las sociedades anónimas, con autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal, conforme a lo dispuesto en la Ley 142 de 1994.



Así las cosas, conforme la Ley 142 de 1994 las empresas de servicios públicos, con independencia de su composición accionaria, se rigen para todos los efectos, por las reglas del derecho privado, es decir que sus actos, documentos, contratos, patrimonio, régimen de presupuesto, régimen laboral son por completo privados.

De manera particular, en materia contractual el artículo 31 de la Ley 142 de 1994, modificado por el artículo 3 de la Ley 689 de 2001, define expresamente que los contratos que celebren las entidades que prestan los servicios públicos sometidos a la Ley 142 de 1994, no les aplican las disposiciones del Estatuto General de Contratación Pública y por lo tanto se rigen por las normas de contratación de carácter privado. Lo anterior en concordancia con el artículo 14 de la Ley 1150 de 2007 que establece expresamente que las empresas con participación mayoritaria del Estado que desarrollen actividades comerciales en competencia con el sector privado y/o público, nacional o internacional o en mercados regulados se regirán por las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a sus actividades económicas y comerciales.

Conforme su naturaleza societaria y régimen jurídico de derecho privado, respecto al carácter confidencial de la información debe recordarse que los documentos de EEB son de carácter privado y confidencial por encontrarse cobijados por la reserva legal establecida en el artículo 61 del Código de Comercio, según el cual "los libros y papeles del comerciante no podrán examinarse por personas distintas de sus propietarios o personas autorizadas para ello". En consecuencia, es un deber específico de los administradores de la sociedad, de conformidad con los numerales 4 y 5 del artículo 23 de la Ley 222 de 1995, guardar y proteger la reserva comercial e industrial de la sociedad.

La Superintendencia de Sociedades por vía de doctrina ha señalado lo siguiente respecto de la reserva de los libros y papeles del comerciante:

*"el ordenamiento mercantil desarrolla y precisa que los libros y papeles del comerciante no podrán examinarse por personas distintas de sus propietarios o personas autorizadas para ello, sino para los fines indicados en la Constitución Política y mediante orden de autoridad competente. Lo anterior, sin perjuicio del derecho que asiste a los socios o accionistas derivados del derecho de inspección o de las atribuciones propias del órgano de fiscalización o de auditoría (artículo 61 C.co).*

*Ahora bien, el contexto de las normas indicadas conduce al comúnmente referenciado, en la doctrina y jurisprudencia, concepto de "libros y papeles del comerciante", con el propósito de determinar el contenido y alcance de la garantía constitucional y legal de la reserva que les asiste.*



Así mismo, visto a la luz de los nuevos desarrollos normativos, el profesor Narváez García ha señalado:

*"La añeja expresión libros de comercio (art. 49 C. de Co.) comprende no sólo los de contabilidad sino también otros que la ley determina como obligatorios, verbigracia, los de registro de acciones (arts. 195, 209 y 406 del Código), de actas de asambleas generales de accionistas o juntas de socios, de juntas directivas de sociedades y de registro de socios de las compañías de responsabilidad limitada."<sup>1</sup>*

A su turno, el artículo 61 del Código de Comercio debe interpretarse a la luz de lo dispuesto en el artículo 15 de la Carta Política, por cuanto, este último señala que *"todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar (...) La correspondencia y demás formas de comunicación privada son inviolables"*.

Por su parte, la Superintendencia de Servicios Públicos ha expresado que la reserva legal de los documentos comerciales es aplicable a las prestadoras de servicios públicos domiciliarios, conforme la siguiente línea argumentativa:

*"El artículo 61 y ss. ibidem regula de manera especial la reserva y exhibición de libros de comercio, esto es, de todos los documentos que hacen parte de los denominados legalmente "los libros y papeles del comerciante", los cuales no podrán examinarse por personas distintas de sus propietarios o quienes estén autorizadas para ello, para los fines indicados en la Constitución y mediante orden de autoridad competente.*

*(...)*

*El artículo 19 de la ley 142 de 1994 prevé el régimen jurídico aplicable a las prestadoras de servicios públicos domiciliarios y de manera particular su numeral 19.15 establece: "En lo demás, las empresas de servicios públicos se regirán por las reglas del Código de Comercio sobre sociedades anónimas". En tanto que el numeral 27.7 del artículo 27 de la Ley 142 de 1994 determina que los aportes efectuados por las entidades estatales a las empresas prestadoras de servicios públicos se rigen por las normas de derecho privado. A su turno, el artículo 32 eiusdem dispone (...) los actos de todas las empresas de servicios públicos, así como los requeridos para la administración y el ejercicio de los derechos de todas las personas que sean socias de ellas, en lo no dispuesto en esta ley, se regirán exclusivamente por las reglas del derecho privado. La regla precedente se aplicará, inclusive, a las sociedades en las*

---

<sup>1</sup> Superintendencia de Sociedades, Concepto Oficio 220-129999 del 28 de junio de 2016.



que las entidades públicas sean parte, sin atender al porcentaje que sus aportes representen dentro del capital social, ni a la naturaleza del acto o del derecho que se ejerce.

(...)

En congruencia con las disposiciones citadas el parágrafo del artículo 8 y el artículo 76 de la Ley 143 de 1994 prescriben que el régimen jurídico específicamente aplicable a prestadoras del servicio de energía eléctrica es el de derecho privado.

A este propósito la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado de tiempo atrás ha determinado que no se hace necesario entrar a diferenciar las clases de empresas que existen, más sí precisar que su régimen jurídico es el de derecho privado, con contadas excepciones establecidas principalmente en el artículo 19 de la ley 142 de 1994.

**Es obligada inferencia de lo que se viene comentando que las empresas prestadoras de servicios públicos domiciliarios, en cuanto se les aplica el régimen de derecho privado en sus actos y contratos, están amparadas por las previsiones del artículo 61 del C. de Co., pero es procedente el examen de sus libros y papeles comerciales por parte de los funcionarios de la rama judicial y ejecutiva del poder público, en especial de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.**

(...)

Como lo señala el profesor Almonacid "por regla general, la empresa y el comerciante gozan de una reserva corporativa, de la cual hace parte la reserva documentaria, que garantiza que las informaciones y los documentos privados de la empresa estén por fuera del acceso público."<sup>2</sup>  
(Resaltado fuera de texto)

Ahora bien, en relación con la reserva legal establecida en las normas comerciales, la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia T-181 de 2014 tuvo oportunidad de señalar que el control político ejercido por el cabildo distrital no constituye una excepción al derecho de reserva que cobija a las empresas de servicios públicos conforme el artículo 61 del Código de Comercio. En palabras del propio Tribunal Constitucional en la citada Sentencia se sostuvo que "la función de control político que invocó la concejala para hacer inoponible la reserva de los documentos privados y en efecto lograr acceder a la información contenida en ellos, no se enmarca dentro de los fines constitucionales enunciados anteriormente, puesto que, no es el caso de un control fiscal que ampara un fin tributario, ni un control que persiga un fin judicial, ni mucho menos el ejercicio de un control de inspección, vigilancia e intervención propio del cumplimiento de las funciones de las Superintendencias frente a las empresas que prestan servicios públicos".

<sup>2</sup> Superintendencia de Servicios Públicos, Concepto SSPD OJ 2002-95.





Continuando con el análisis de las disposiciones que desarrollan la reserva legal, en el ámbito comercial también es importante tener en cuenta que el artículo 260 de la Decisión 486 de la Comunidad Andina de Naciones, dispone que se entiende por secreto empresarial *"cualquier información no divulgada que una persona natural o jurídica legítimamente posea, que pueda usarse en alguna actividad productiva, industrial o comercial, y que sea susceptible de transmitirse a un tercero"*. Sobre este punto, la Superintendencia de Industria y Comercio ha establecido que puede configurarse una conducta desleal por violación de secretos empresariales conforme lo previsto en el Ley 256 de 1996<sup>3</sup>, lo cual involucra sanciones legales al público en general e incluso ex-trabajadores de EEB.

En el contexto de la protección de secretos empresariales, los deberes y sanciones relacionados con trabajadores contenidos en los artículos 58 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo obligan a un trabajador a *"no comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono"* y en caso de incumplimiento de tal deber, el empleador tendrá derecho a terminar de manera unilateral el contrato de trabajo por justa causa.

Adicionalmente, en el caso particular de EEB debe anotarse que, en su condición de matriz y controlante del Grupo Energía de Bogotá, es un emisor de valores que se encuentra sujeto a las restricciones sobre manejo y divulgación de información previstas en la Ley 964 de 2005 y el Decreto 2555 de 2010. Conforme a ello, la información de la Empresa sólo es revelada oportunamente al mercado conforme los formatos y los medios dispuestos por la Superintendencia Financiera de Colombia, cuando se trata de hechos o actos de información relevante conforme la reglamentación vigente.

Lo anterior, en razón a que el suministro de información adicional constituiría una revelación por parte de un emisor de valores que afectaría el trato igualitario y acceso a información equitativa previstos en las normas y procedimientos del mercado público de valores colombiano que procuran garantizar una simetría de información en beneficio de todos sus participantes.

Habida cuenta que EEB es un emisor en el mercado público de valores, resulta importante señalar que la Superintendencia Financiera de Colombia ha expresado que *"de conformidad con la doctrina más autorizada en nuestro medio, la reserva comercial es el derecho constitucional y legal de los comerciantes a la confidencialidad de sus libros, papeles y documentos. Por virtud de la misma, tales documentos no pueden ser interceptados o examinados por personas distintas a sus propietarios o por las autoridades en*

<sup>3</sup> Superintendencia de Industria y Comercio en Concepto 02031500 del 28 de mayo de 2002.



*los casos de excepción que las leyes establecen. (...) la reserva de los documentos establecida en la Constitución y en la ley protege, por regla general un derecho particular e individual de los habitantes del territorio nacional. Es una protección a los papeles privados que se hace extensiva a la administración, la cual está en la obligación de manejar con la debida cautela la información a la cual tiene acceso como consecuencia del ejercicio de sus funciones<sup>4</sup>.*

Así mismo, la Superintendencia Financiera de Colombia ha resaltado que el éxito de muchas sociedades depende del mantenimiento de su información y no es equitativo que esta quede expuesta a una inconveniente y aún catastrófica divulgación, por cuanto que puede ser utilizada para causar perjuicio o detrimento a la sociedad<sup>5</sup>, como por ejemplo la revelación de la información sobre actuales o potenciales clientes, tarifas, ofertas, estrategias de negociación y otra información altamente sensible que de conocerse tiene la potencialidad de afectar el desarrollo, competitividad o sostenibilidad del ente societario.

Siendo así, la información generada mediante la gestión empresarial de EEB es considerada como un activo valioso, por lo cual su protección es de vital importancia en el desarrollo de sus operaciones, su crecimiento y competitividad. Bajo este entendimiento, todos los administradores y colaboradores deben proteger la información confidencial y/o privilegiada, por lo que deben guardar confidencialidad frente a procesos de negociación, procesos contractuales, relaciones comerciales, operaciones en el mercado de valores, algunas estrategias y políticas internas, entre otros.

De otro lado, en lo que respecta a los trabajadores de EEB se observa que el artículo 41 de la Ley 142 de 1994 dispone que las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en dicha ley. Sobre este aspecto, debe tenerse en cuenta que el artículo 24 de la Ley 1712 de 2014, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, señala que tienen carácter reservado las informaciones y documentos relativos a las hojas de vida, historia laboral y los registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas.

Los preceptos legales antes señalados, resultan consistentes con la confidencialidad y reserva previstas en los estatutos sociales de EEB y sus reglamentaciones internas, tal como se detalla a continuación:

---

<sup>4</sup> Superintendencia Financiera de Colombia (antes Superintendencia de Valores), Concepto N° 96011894-1, Abril 16 de 1996.

<sup>5</sup> Superintendencia Financiera de Colombia (antes Superintendencia de Valores), Oficio 98013457-0 del 19 de marzo de 1998.



**ENERGIJA**  
de Bogotá

<b>Artículo 98. Estatutos Sociales de EEB</b>	<i>Toda persona vinculada a la Empresa, deberá tener especial cautela en el manejo de la información catalogada como reservada en el Código de Gobierno Corporativo, sobre todo en asuntos que tengan relación con su ventaja competitiva, su estrategia corporativa, su competencia, precios y campañas. Con excepción de la información reservada o de aquella que ponga en riesgo los negocios de la compañía o afecte derechos de terceros, la Empresa suministrará información general, de acuerdo con la metodología y periodicidad fijados por la Junta Directiva y por la regulación aplicable del mercado público de valores, que permita a los accionistas y demás inversionistas contar con información oportuna y veraz, para realizar su inversión</i>
<b>Código de Ética de EEB</b>	<p>Toda la información generada mediante la gestión empresarial del Grupo Energía de Bogotá es considerada como un activo valioso, por lo cual su protección es de vital importancia en el desarrollo de sus operaciones, su crecimiento y competitividad.</p> <p>La información debe mantenerse en estricta confidencialidad, excepto cuando su revelación esté debidamente autorizada por los administradores de las empresas del Grupo o sea exigida por un requerimiento legal.</p> <p>Todos los administradores y colaboradores deben proteger la información que se considere como confidencial y/o privilegiada para el Grupo Energía de Bogotá; asimismo, deben guardar confidencialidad frente a procesos de negociación, procesos contractuales, relaciones comerciales, presentación de ofertas y operaciones en el mercado de valores, entre otros.</p> <p>El Grupo cumple con las normas y leyes de propiedad intelectual, protección de datos personales y a los términos y condiciones de las licencias obtenidas para la operación de sus negocios.</p> <p>Los administradores, colaboradores, proveedores y contratistas deben cumplir con los lineamientos sobre protección a la propiedad intelectual y seguridad de la información, referidas al acceso, uso y preservación adecuada de la información y de los recursos tecnológicos.</p>
<b>Código de Gobierno Corporativo de EEB</b>	<p>La información a la que acceden los Administradores bajo el régimen legal colombiano y las disposiciones internas de EEB, está sujeta al deber de confidencialidad y al reconocimiento que todas sus actuaciones deben realizarse en interés de la Empresa y de todos los accionistas. En cualquier caso, estas disposiciones se complementan y se administran a través del régimen de conflictos de interés de la Junta Directiva.</p>





Se considera información reservada toda aquella sea de competencia exclusiva de los miembros de la Junta Directiva, Presidente, Vicepresidentes y Directores, cuya divulgación pueda poner en riesgo los negocios de la compañía, afectar derechos de terceros o comprometer las estrategias de negocio y competitividad de la empresa. Toda persona vinculada a EEB, deberá tener especial cautela en el manejo de la información catalogada como reservada, sobre todo en aquellos asuntos que tengan relación con su ventaja competitiva y su estrategia corporativa.
--

En este orden de ideas, se concluye que la información de EEB se encuentra cobijada por una reserva legal que le permite competir en los mercados mediante la protección de su información como un activo valioso, y por tanto la revelación indebida de información sometida a confidencialidad o reserva, en especial la relacionada con el mercado de valores, puede acarrear consecuencias jurídicas de diversa índole.

Conforme lo anteriormente expuesto, en atención al carácter confidencial o privilegiado de la información de EEB antes descrito, la presente comunicación se orienta exclusivamente a proveer información en su condición de empresa sometida a las reglas del Código de Comercio, por lo que la calidad de información reservada que es propia de sus documentos no se pierde ni se transforma frente al público en general.

## II. CUESTIONARIO DE LA PROPOSICIÓN 119 DE 2017

Establecidas las anteriores consideraciones introductorias de orden legal, procedemos a contestar el cuestionario en el mismo orden planteado en la Proposición No. 119 de 2017 de la Comisión Tercera Permanente de Hacienda y Crédito Público del Honorable Concejo de Bogotá.

**1. Sírvase informar sí en la actualidad la EEB cuenta con un Plan Estratégico? En caso afirmativo, explique de existir ¿en qué estado se encuentra?**

El Grupo Energía de Bogotá - GEB ha redefinido su estrategia corporativa con el objetivo de consolidarse como uno de los grupos líderes de la cadena energética en la región y uno de los pocos que combina energía eléctrica y gas natural de forma articulada.

Este rediseño responde a los desafíos clave que GEB enfrenta para mantener la senda de crecimiento rentable y en especial para seguir profundizando el exitoso modelo de gobierno público - privado del cual es referente regional. Los desafíos centrales que se evidenciaron son:



- (i) El fortalecimiento del gobierno corporativo y el proceso de toma de decisiones y rendición de cuentas;
- (ii) El diseño explícito de un modelo de intervención corporativo de las compañías del grupo;
- (iii) La efectividad administrativa interna del grupo en sus centros de responsabilidad corporativos; y
- (iv) La construcción de un marco de desarrollo estratégico de largo plazo que profundice los negocios y mercados de mayor potencial y enfoque todos los esfuerzos organizacionales en la creación de valor de largo plazo.

La configuración que mejor expresa las necesidades y oportunidades de mercado, es una configuración emergente en tres Grupos Estratégicos de Negocio (GEN).

Gráfica No. 1 – Configuración Emergente



Fuente: EEB; Documento interno Plan Estratégico.

Soluciones Energéticas Urbanas (SEU) tiene como foco desarrollar la infraestructura energética para atender la demanda de las grandes ciudades (hoy, Bogotá y Lima). Esto lo logra entendiendo de forma superior los mercados y sus consumidores, y contribuyendo en la construcción de una agenda de desarrollo energético (usos, aplicaciones, servicios y tecnologías) con impacto positivo en la cadena energética y los usuarios.

Interconexión para el Desarrollo de Mercados (IDM) tiene como foco interconectar las fuentes energéticas con los centros de consumo y los grandes usuarios. IDM tiene el mandato de consolidar una multilatina de transmisión de energía eléctrica a partir de los activos de transmisión y la organización actual en Colombia,



y contribuir en el proceso de consolidación de la transportadora de gas más importante en Colombia y con creciente presencia en Perú.

Finalmente, Generación de Baja Emisión (GBE) se encuentra hoy enfocada en Colombia y tiene como objetivo, además de soportar la consolidación de la posición actual de EMGESA, la de buscar nuevas oportunidades en energías renovables en países donde se esté dando la transición de la matriz energética a esta fuente sostenible y de baja emisión, en los alcances geográficos priorizados.

Esta nueva configuración por grupos estratégicos de negocio de GEB evidencia, desde la estrategia, la importancia de los activos que no se ajustan a la estrategia de la Compañía, la importancia de los planes a desarrollar en cada compañía, y las inversiones que por tener un bajo alineamiento con el tema dominante y la estrategia corporativa del grupo sería recomendable repensar la participación en ellas.

En cuanto al estado del plan estratégico, debe tenerse en cuenta que esta nueva estrategia trae implicaciones tanto para el portafolio como para la organización:

- En los últimos 20 años, la EEB se ha convertido en un grupo empresarial del sector energético con presencia internacional, pero sus capacidades internas y procesos complejos de toma de decisión y gestión no están alineados con las necesidades actuales y menos con los desafíos que se vislumbran.
- Como consecuencia, bajo la configuración actual, las consideraciones financieras tienen más análisis e importancia que las consideraciones de desarrollo de negocio y que las implicaciones operativas de hacer una nueva adquisición.
- Las inversiones realizadas en periodos previos han demandado mayores niveles de endeudamiento del inicialmente previsto, que en el corto y mediano plazo limitan la capacidad de crecimiento y exigen ajustes en la estructura de financiación de la empresa.
- Los cambios en la regulación, en especial en Colombia para los negocios de transporte de gas y distribución de energía eléctrica, representan un riesgo que impactaría los márgenes de estos dos negocios de no enfrentarse de manera activa en la agenda de cada compañía.

**2. Sírvase explicar y documentar bajo que criterios técnicos ha evolucionado la planta de personal de la entidad durante el periodo 2010 – 2017?**

- a. Explique su crecimiento en número y escala salarial para cada uno de los diferentes niveles**



Conforme lo expresado en la parte introductoria de la presente comunicación, la información y los documentos de EEB son de carácter privado y se encuentran cobijados por la reserva legal señalada en los artículos 15 de la Constitución Política y 61 del Código de Comercio, tal como lo han reconocido de manera consistente la Honorable Corte Constitucional, la Superintendencia de Servicios Públicos, la Superintendencia de Sociedades y la Superintendencia Financiera<sup>6</sup>. En particular, se resalta que resulta altamente sensible la revelación de la información estratégica de Empresa dado que tiene la potencialidad de afectar el desarrollo, competitividad y sostenibilidad del ente societario.

Sin perjuicio de lo anterior, con ánimo de colaborar con el suministro de elementos que le permitan al Honorable Concejo Distrital desarrollar los asuntos materia de la proposición de la referencia, de la manera más atenta nos permitimos comunicarle que la diversidad y complejidad de las obligaciones derivadas de la ejecución de las actividades a cargo de EEB que en los últimos años, se han visto incrementadas en razón a las inversiones y activos dentro y fuera del país, así como a la mayor participación en proyectos de transmisión a nivel nacional. Lo anterior, ha obligado a la Empresa a ajustar su planta de personal y los perfiles requeridos de sus colaboradores para el logro de los objetivos corporativos, razón por la cual este tipo de medidas corresponden a prácticas empresariales comunes en empresas que se enfrentan la dinámica de entornos altamente competitivos y que con este tipo de estrategias fortalecen y renuevan sus equipos con los perfiles necesarios para garantizar las competencias requeridas para la optimización de sus resultados.

En este orden de ideas, a lo largo de los años la planta se ha ido ajustando de acuerdo con las necesidades y la dinámica del negocio. La cantidad de proyectos adjudicados año a año han hecho que la planta de personal fluctúe para poder soportar adecuadamente la ejecución de los mismos.

De otra parte, en las diferentes administraciones se han venido planteando enfoques estratégicos que determinan qué áreas y roles deben ser reforzados para alcanzar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En cuanto a la escala salarial se puede evidenciar que a lo largo de los años se han definido unas denominaciones de cargos que cuentan con una asignación salarial que busca establecer criterios de

---

<sup>6</sup> Respecto de la confidencial y reserva de la información de EEB, en la parte introductoria de la presente comunicación se encuentra un amplio recuento de la normatividad pertinentes y los pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional, Superintendencia de Servicios Públicos, la Superintendencia de Sociedades y la Superintendencia Financiera de Colombia.



equidad interna y externa y así mismo se encuentran asociados con el grado de liderazgo, toma de decisiones y responsabilidades. Adicionalmente, los grupos de cargos definidos están asociados con criterios de formación profesional, estudios y competencias que son validados en los procesos de selección que se adelantan para garantizar la idoneidad de las personas para desempeñar los cargos.

**b. Remita los estudios técnicos que justifican cada modificación e incremento salarial y de personal**

Existen tres criterios técnicos que se han utilizado para realizar los ajustes salariales:

- Mínimo Legal Vigente y Salario Integral: el porcentaje que define el Gobierno Nacional para ajustar el SMLV, se tiene en cuenta como criterio a tener en cuenta en el ajuste de cada año para los colaboradores de la Compañía.
- IPC: El ajuste de IPC decretado por el Gobierno Nacional también se tiene en cuenta como criterio para definir el ajuste salarial de los colaboradores cada año
- Convención colectiva de trabajo: este documento define, por la vigencia de su aprobación, la forma como se debe proceder cada año para aplicar el ajuste de salario a los colaboradores convenionados.

A continuación, se encuentra una tabla que explica la evolución de dichos factores:

Variable	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SMMMLV	515,000	535,600	566,700	589,500	\$ 616,000	\$ 644,350	\$ 689,455	\$ 737,717
IPC	2%	3.17%	3.73%	2.44%	1.94%	3.66%	6.77%	5.75%

Clase de Incremento	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Convenionados	2%	3.17%	4.73%	3.44%	2.94%	4.66%	8.5%	8.5%
Mínimo Integral	\$ 6,695,000	\$ 6,962,800	\$ 7,367,100	\$ 7,663,500	\$ 8,008,000	\$ 8,376,550	\$ 8,962,915	\$ 9,590,321
No Convenionados (IPC + 1)	2%	3.17%	4.73%	3.44%	2.94%	4.66%	7.77%	6.75%

Nota: A partir de la vigencia de la Convención firmada en septiembre 2015, se compara para los convenionados el crecimiento del IPC vs. SMMMLV y sobre el que resulte más alto, se toma +1.5.





De otro lado, en relación con las modificaciones a la planta de personal, es preciso indicar que la diversidad y complejidad de las obligaciones derivadas de la ejecución de las actividades a cargo de EEB, se han visto incrementadas en los últimos años en razón a las inversiones y activos dentro y fuera del país, así como a la mayor participación en proyectos de transmisión a nivel nacional. Lo anterior, ha obligado a la Empresa a ajustar su planta de personal y los perfiles requeridos de sus colaboradores para el logro de los objetivos corporativos, razón por la cual este tipo de medidas corresponden a prácticas empresariales comunes en empresas que se enfrentan la dinámica de entornos altamente competitivos y que con este tipo de estrategias fortalecen y renuevan sus equipos con los perfiles necesarios para garantizar las competencias requeridas para la optimización de sus resultados.

**c. Remita de manera discriminada el costo de la nómina de personal de la empresa por cargos, año a año, del periodo referido 2010 – 2017**

Conforme lo expresado en la parte introductoria de la presente comunicación, la información y los documentos de EEB son de carácter privado y se encuentran cobijados por la reserva legal señalada en los artículos 15 de la Constitución Política y 61 del Código de Comercio, tal como lo han reconocido de manera consistente la Honorable Corte Constitucional, la Superintendencia de Servicios Públicos, la Superintendencia de Sociedades y la Superintendencia Financiera<sup>7</sup>. En particular, se resalta que resulta altamente sensible la revelación de la información estratégica de Empresa dado que tiene la potencialidad de afectar el desarrollo, competitividad y sostenibilidad del ente societario.

De manera particular, también se resalta que el artículo 24 de la Ley 1712 de 2014, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, señala que tienen carácter reservado las informaciones y documentos relativos a las hojas de vida, historia laboral y los registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas.

Adicionalmente, se resalta que resulta altamente sensible la revelación de la información estratégica de Empresa dado que tiene la potencialidad de afectar el desarrollo, competitividad y sostenibilidad del ente societario. En consecuencia, es un deber específico de los administradores de la sociedad, de conformidad con los numerales 4 y 5 del artículo 23 de la Ley 222 de 1995, guardar y proteger la reserva comercial e industrial de la sociedad.

---

<sup>7</sup> Respecto de la confidencialidad y reserva de la información de EEB, en la parte introductoria de la presente comunicación se encuentra un amplio recuento de la normatividad pertinentes y los pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional, Superintendencia de Servicios Públicos, la Superintendencia de Sociedades y la Superintendencia Financiera de Colombia.



De igual forma, no es posible suministrar la información solicitada ya que involucra datos de trabajadores y ex trabajadores de la Empresa, la cual antes de ser revelada debe contar con la autorización previa y expresa de los titulares de la información, so pena de incumplir la normatividad aplicable sobre habeas data.

**3. Sírvase explicar y documentar ¿cómo se realiza el proceso de selección del personal de la EEB? ¿cómo se efectuó la selección de su actual equipo directivo de asesores, profesionales y asistentes?**

Conforme lo expresado en la parte introductoria de la presente comunicación, la información y los documentos de EEB son de carácter privado y se encuentran cobijados por la reserva legal señalada en los artículos 15 de la Constitución Política y 61 del Código de Comercio, tal como lo han reconocido de manera consistente la Honorable Corte Constitucional, la Superintendencia de Servicios Públicos, la Superintendencia de Sociedades y la Superintendencia Financiera.<sup>8</sup> En particular, se resalta que resulta altamente sensible la revelación de la información estratégica de Empresa dado que tiene la potencialidad de afectar el desarrollo, competitividad y sostenibilidad del ente societario.

Sin perjuicio de lo anterior, con el ánimo de colaborar con el suministro de elementos que le permitan al Honorable Concejo Distrital desarrollar los asuntos materia de la proposición de la referencia, de la manera más atenta nos permitimos comunicarle que el proceso de selección del personal de la EEB se desarrolla un procedimiento interno y externo a través de la Vicepresidencia de Gestión Humana o de un *Head-Hunter* especializado, que incluye valoración de habilidades, conocimientos, experiencias y aptitudes.

El proceso de selección interno consta de varias fases:

- Reclutamiento: en esta fase se realiza la publicación de la vacante en diferentes portales.
- Preselección: Se hace una revisión de las hojas de vida de los aplicantes, seleccionando de esta base las personas que tengan un mayor ajuste al perfil.
- Entrevista: Se llama a los candidatos preseleccionados a entrevista por competencias.

---

<sup>8</sup> Respecto de la confidencialidad y reserva legal de la información de EEB, en la parte introductoria de la presente comunicación se encuentra un recuento de la normatividad pertinente y pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional, Superintendencia de Servicios Públicos, la Superintendencia de Sociedades y la Superintendencia Financiera de Colombia.



- Pruebas Psicotécnicas: una vez se han entrevistado los candidatos y habiendo revisado su ajuste se le realizan diferentes pruebas de acuerdo con la familia de cargos a la cual está aplicando.
- Análisis de Ajuste: la psicóloga encargada del proceso, valora la entrevista y las pruebas del candidato eligiendo aquellos que más ajuste tienen con el perfil descrito para la posición.
- Entrevista Jefe Inmediato: se presentan los candidatos para que sean entrevistados y validados técnicamente por el jefe inmediato.
- Validaciones del candidato: el candidato seleccionado pasa por varias fases que permiten validar su aptitud para el cargo y la organización, dentro de éstos se encuentra el estudio de seguridad, examen médico de ingreso, validación de listas restrictivas.
- Inicio Proceso de Contratación: una vez el candidato resulta apto en todas sus fases se da inicio al proceso de contratación.

Proceso de selección externo: este proceso se realiza especialmente en niveles de Gerencia media y alta a través de Headhunter especializado, quien se encarga de adelantar las fases del proceso mencionado anteriormente. Este proceso cuenta con la rigurosidad del proceso interno y adicionalmente permite identificar talentos especializados de alto nivel a través de un benchmarking en el mercado externo. Dentro de la metodología de pruebas realizan *assessment center* que han permitido identificar habilidades duras y blandas que facilitan la predicción de un buen desempeño en el cargo que deberán ocupar los candidatos.

Se adelanta un proceso de evaluación de varias fases que permiten verificar la aptitud del candidato o candidatos para el cargo y la organización. Una vez se elige al candidato se da inicio al proceso de validación de estudio de seguridad, examen médico de ingreso y validación de listas restrictivas.

El proceso así concebido, garantiza que la organización pueda contar con las personas idóneas y competentes para desempeñar de manera exitosa los cargos y así mismo contribuir al cumplimiento de las metas propuestas por el negocio. De otra parte, las fases definidas en el proceso buscan asegurar la objetividad, transparencia y seguridad y la pluralidad del mismo valorando a las personas desde su aptitud integral como ser humano y profesional.

Es preciso señalar que el equipo directivo de asesores, profesionales y asistentes de la actual administración han participado de los procesos de selección mencionados anteriormente.

**4. Sírvase informar si la empresa dispone de algún manual de funciones y competencias para los diferentes cargos de la compañía? en caso afirmativo remita copia del mismo.**



Conforme lo expresado en la parte introductoria de la presente comunicación, la información y los documentos de EEB son de carácter privado y se encuentran cobijados por la reserva legal señalada en los artículos 15 de la Constitución Política y 61 del Código de Comercio, tal como lo han reconocido de manera consistente la Honorable Corte Constitucional, la Superintendencia de Servicios Públicos, la Superintendencia de Sociedades y la Superintendencia Financiera<sup>9</sup>.

Sin perjuicio de lo anterior, con ánimo de colaborar en el suministro de elementos que le permita al Honorable Concejo Distrital desarrollar los asuntos materia de la proposición de la referencia, de la manera más atenta nos permitimos comunicarle que en lo que respecta a los trabajadores de EEB se observa que el artículo 41 de la Ley 142 de 1994 dispone que las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en dicha ley.

En este orden de ideas, en lo relacionado con manuales de funciones y competencias, de manera cordial nos permitimos aclarar que EEB se rige por el Código Sustantivo del Trabajo y para todos los efectos por las reglas del derecho privado en virtud de la Ley 142 de 1994 (artículos 19, numeral 27.7 del artículo 27, artículo 31 y artículo 32) y la Ley 143 de 1994 (parágrafo del artículo 8 y el artículo 76) y en consecuencia no le resultan aplicables las normas relativas a la obligatoriedad de contar con manuales de funciones, que se requieren a todas aquellas entidades cuyos funcionarios tienen una vinculación como empleados públicos o trabajadores oficiales.

**5. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del reglamento de la junta directiva de la empresa, sírvase remitir copia integral del informe de autoevaluación de las funciones y del trabajo para cada una de las vigencias el (sic) periodo (2010-2016).**

Las conclusiones del informe de autoevaluación de la Junta Directiva del año 2016 presentado a la Junta Directiva en la sesión del mes de febrero, se incluyen en el Informe del Código de Gobierno Corporativo y en el Informe de Gestión Sostenible de la Compañía que someterá a consideración de la Asamblea General de Accionistas la cual tendrá lugar el próximo 30 de Marzo de 2017. En desarrollo de los más altos

---

<sup>9</sup> Respecto de la confidencial y reserva de la información de EEB, en la parte introductoria de la presente comunicación se encuentra un amplio recuento de la normatividad pertinentes y los pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional, Superintendencia de Servicios Públicos, la Superintendencia de Sociedades y la Superintendencia Financiera de Colombia.



estándares de gobierno corporativo que aplica voluntariamente EEB, dichos informes podrán ser consultados por el público en general en la página web [www.grupoenergiadebogota.com](http://www.grupoenergiadebogota.com)

**6. Sírvase remitir copia íntegra del proceso de evaluación de la gestión de la vigencia 2016 elaborado con el facilitador externo, Governance Consultants S.A.**

El artículo 22 del Reglamento de la Junta Directiva de la Empresa de Energía de Bogotá S.A. E.S.P. dispone lo siguiente:

*Artículo 22. Informe de Autoevaluación de la Junta Directiva: La Junta Directiva de la Sociedad anualmente deberá presentar a la Asamblea General de Accionistas un informe de autoevaluación de sus funciones y de su trabajo como órgano colegiado identificando el grado de cumplimiento de las mismas.*

*Adicionalmente, presentará un informe con la evaluación de sus Comités y la de sus miembros individualmente considerados. Para el efecto, se podrá contratar a un asesor externo que le ayude a formular cuales deben ser los criterios que deben ser tenidos en cuenta para el desarrollo de la evaluación.*

En virtud de lo anterior, EEB procedió a contratar los servicios profesionales de la firma Governance Consultants cuyo objeto fue, entre otros, el de la "(...) presentación de la metodología y definición del alcance y evaluación de los miembros de la Junta Directiva".

La metodología de la evaluación fue presentada en la sesión ordinaria de la Junta Directiva de la Empresa de Energía de Bogotá S.A. E.S.P en la sesión del 29 de noviembre de 2016 y los resultados de la misma serán presentados en la Asamblea General de Accionistas que se llevará a cabo el próximo 30 de marzo de 2017 tal y como lo dispone el artículo 22 del Reglamento de la Junta Directiva precedentemente transcrito.

**7. Sírvase remitir copia íntegra de los informes de revisoría fiscal de la EEB para las vigencias el (sic) período (2010-2016)**

En atención a los requerimientos planteados en la Proposición de la referencia, nos permitimos allegar copia de los estados financieros de EEB para las vigencias comprendidas entre los años 2010 y 2016, y en cada uno de ellos se incluye el informe del revisor fiscal correspondiente.





8. Sírvase remitir copia íntegra de los estados financieros de la EEB para las vigencias el (sic) período (2010 – 2016)

En atención a los requerimientos planteados en la Proposición de la referencia, nos permitimos allegar copia de los estados financieros de EEB para las vigencias comprendidas entre los años 2010 y 2016.

9. Sírvase explicar en detalle en qué proyectos se tiene previsto invertir los recursos provenientes de la enajenación accionaria que la EEB posee en Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P.-ISA; GRUPO NUTRESA S.A.; Banco Popular S.A. y de la EEB Gas S.A.S en relación a la participación accionaria que posee en Promigas S.A. E.S.P.?

Respecto de los recursos obtenidos como producto de los procesos de enajenación, es importante señalar que le corresponde a la Junta Directiva de la Empresa de Energía de Bogotá S.A. ESP fijar las políticas de administración y dirección de los negocios sociales, tales como la aprobación de inversiones (ejecución del plan en los tres grupos estratégicos de negocio), desinversiones u operaciones de todo tipo que puedan calificarse como estratégicas o que afecten pasivos o activos estratégicos de la sociedad, así como las políticas de administración de dirección de los negocios sociales como matriz del Grupo Empresarial.

En este orden de ideas, los recursos estarán orientados a la ejecución y profundización del Plan Estratégico Corporativo atendiendo las decisiones y lineamientos que para tal efecto impartan en su momento, la Junta Directiva y la Asamblea General de Accionistas en calidad de órganos superiores de gobierno.

Cordialmente,

**DIANA MARGARITA VIVAS MUNAR**  
Vicepresidente Jurídica y Regulación

**Adjuntos:** Estados Financieros de EEB para las vigencias comprendidas entre los años 2010 y 2016 (367 folios).

**Revisó:** Gerencia de Gestión Humana, Vicepresidencia Financiera, Vicepresidencia Jurídica y de Regulación y Vicepresidencia de Gestión Humana y Servicios.